



CODE OF CONDUCT VERHALTENSKODEX

Stand : 07/2025

A MEMBER OF
 PORT OF LÜBECK

 **LHG**
LÜBECKER
HAFEN-GESELLSCHAFT

Präambel und Geltungsbereich

Die Grundlagen des Handelns der LHG-Gruppe sind Rechtstreue, Fairness, Nachhaltigkeit, Verantwortung, Integrität und ethisches Verhalten. Diese Grundlagen entsprechen unserer aller Überzeugung, die der Beschäftigten und der Führungsebene.

Mit dieser Grundeinstellung unterstützen wir die Erreichung der Unternehmensziele. Diese Verhaltensrichtlinien prägen nicht nur den externen Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern, sondern auch das interne Verhalten untereinander.

Alle Beschäftigten, insbesondere in Vorbildfunktion die Geschäftsführung und Führungskräfte, machen sich die Unternehmensziele zu Eigen und werden ihrer Verantwortung für das gelebte Erscheinungsbild der LHG-Gruppe insbesondere dadurch gerecht, dass alle die hier niedergelegten Regeln beachten und nur in Übereinstimmung mit Recht, Gesetz und den firmeninternen Vorgaben handeln.

Dieses Regelwerk gilt für die LHG, SG, NRS, GIG und ECL.



Unternehmen

› Gesetzstreuues Verhalten

Für unser Unternehmen und unsere Beschäftigten ist das oberste Gebot die Beachtung von Recht und Gesetz. Jede/Jeder Beschäftigte hat jederzeit die geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Die oberste Pflicht der Führungsebene und unserer Beschäftigten ist die Beachtung der Rechtsordnungen, Richtlinien und Vereinbarungen des Unternehmens.

Jede/Jeder Unternehmensangehörige muss im Falle eines Verstoßes mit den allgemeinen gesetzlichen oder vertraglich vorgesehenen Konsequenzen rechnen. Auch arbeitsrechtliche Maßnahmen bleiben vorbehalten.



Unternehmen

› Werteorientierte Führung I

Führungskräfte tragen in ihren Bereichen und Abteilungen die Führungs-, Handlungs-, Initiativ- und Ergebnisverantwortung und haben die hiermit anfallenden Aufgaben und Tätigkeiten an die ihnen anvertrauten Beschäftigten zu delegieren.

Zur Delegation gehört das richtige Anleiten, Informieren, Kontrollieren, Motivieren und die Aufsichtspflicht. Führungskräfte haben sich durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung und soziale Kompetenz hervorzuheben.

Unsere Führungskräfte vermitteln unseren Beschäftigten klar und deutlich, dass die LHG-Gruppe Compliance-Verstöße in jeglicher Form missbilligt und hieraus alle rechtlichen Konsequenzen gezogen werden.



Unternehmen

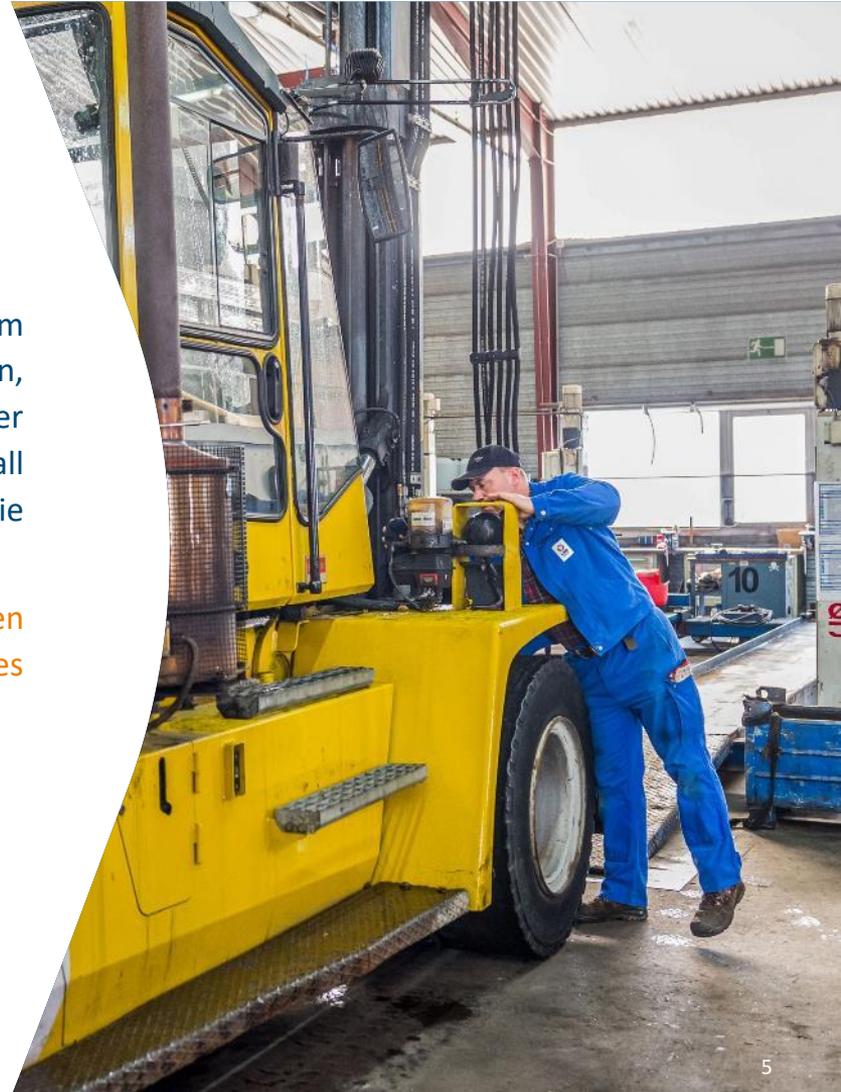
› Werteorientierte Führung II

Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Compliance-Verstöße geschehen, die durch entsprechende Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Die Führungskraft muss auch im Fall der Delegation dafür sorgen, dass durch die Beschäftigten die Einhaltung der Compliance-Regeln gewahrt werden kann.

Diese Compliance-Regeln gehen einer etwaigen entgegenstehenden Anweisung einer Führungskraft/ einer/eines Vorgesetzten vor.

Jede Führungskraft ist darüber hinaus verpflichtet,

- die Führungsgrundsätze der LHG-Gruppe einzuhalten
- Beschäftigte nur nach ihrer Leistung zu beurteilen
- die Einhaltung dieser Richtlinie in ihrer/seinem Verantwortungsbereich sicherzustellen



Unternehmen

› Menschenrechte, Gleichbehandlung, Vielfalt

Wir achten die einschlägigen Vorgaben zur Einhaltung der Menschenrechte.

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind strikt untersagt.

Dieses gilt insbesondere für den Umgang mit Kolleginnen/Kollegen, Beschäftigten, Kunden oder Dritten sowie bei der Einstellung, Beförderung, Beurteilung oder Entlassung von Beschäftigten. Führungskräfte haben auch hier eine verpflichtende Vorbildfunktion.



Partnerschaft

› Umgang mit Interessenkonflikten

Die Beschäftigten stellen der LHG-Gruppe grundsätzlich ihre volle Arbeitskraft und Loyalität zur Verfügung. Jede/Jeder Beschäftigte muss ihre/seine privaten Interessen und die Interessen der LHG-Gruppe streng voneinander trennen.

Bereits der Anschein eines Interessenkonfliktes ist zu vermeiden. Mögliche Interessenkonflikte sind unmittelbar offen zu legen. Entscheidungen werden auf der Basis sachlicher Erwägungen getroffen und nicht durch persönliche Motive sowie private Interessen geprägt.

Nicht zulässig sind insbesondere:

- Aufträge/Vorteilbeschaffung an nahstehende Personen (z.B. EhepartnerInnen, Familie, Verwandte, Freunde, private Geschäftspartner)
- Aufträge/Vorteilbeschaffung an Unternehmen, in denen nahestehende Personen arbeiten oder beteiligt sind
- Nebentätigkeiten für/mit Wettbewerbsunternehmen
- Nebentätigkeiten für/mit Geschäftspartnern/Kunden

Nur in besonderen Fällen können Ausnahmen ausschließlich von der Geschäftsführung schriftlich erteilt werden



Partnerschaft

› Zuwendungen

Unsere Beschäftigten und die Führungsebene werden ausdrücklich dazu aufgefordert, geschäftliche Gefälligkeiten nicht anzunehmen oder zu gewähren. Es gibt Situationen, in denen die Gewährung oder Annahme geschäftlicher Gefälligkeiten nicht zu umgehen sind. Geringwertige Werbegeschenke, Bewirtungen und sonstige Einladungen sind im Geschäftsverkehr üblich und nicht notwendigerweise ein Anzeichen von Korruption.

Gelegentliche Gesten, die der Verkehrsüblichkeit, der Höflichkeit, dem Anlass und dem sozialüblichen Rahmen entsprechen, werden von der LHG toleriert, wenn das Gebot der Transparenz beachtet wird.

Tritt hier jedoch eine gewisse Regelmäßigkeit ein oder repräsentieren sie einen nicht angemessenen Wert, besteht das Risiko einer zunehmenden Abhängigkeit. Es ist grundsätzlich das richtige Augenmaß sowie entsprechende Zurückhaltung geboten. In Zweifelsfällen ist immer eher zur Vorsichtigkeit als zur Großzügigkeit zu agieren.



Partnerschaft

› Anti-Korruption

Korrupt handeln Personen, die einen Vorteil als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im Geschäftsverkehr gewähren. Die unlautere Bevorzugung einer bestimmten Partei bei Beschaffung von Waren oder Dienstleistungen ist die häufigste Form der Korruption. Der erlangte oder angestrebte Vorteil bei korruptem Verhalten wird nicht zwingend in Geld oder Geschenken erbracht; er kann auch immaterieller Natur z.B. in Form von persönlichem Fortkommen, Beförderung oder Ähnliches sein. Korruptes Verhalten muss sich nicht zwingend zwischen zwei Parteien abspielen; der Vorteil kann auch einer/einem Dritten zugute kommen (Vetternwirtschaft). Bereits das bloße Versprechen von Vorteilen oder sich Vorteile versprechen lassen, kann strafbar sein.

Unsere Führungskräfte und Beschäftigten haben bereits den Anschein oder Verdacht zu vermeiden, dass eine dienstliche/geschäftliche Entscheidung aufgrund sachfremder Erwägungen, persönlicher Interessen oder Beziehungen getroffen worden sein könnte. Der Führungskraft bzw. dem/der Vorgesetzten ist ein persönliches Interesse von Beschäftigten, dass im Rahmen einer geschäftlichen Beziehung bestehen könnte, unverzüglich anzuzeigen.



Partnerschaft

› Fairer Wettbewerb

Die LHG-Unternehmensgruppe verpflichtet sich vollständig und uneingeschränkt zu einem fairen Wettbewerb. Auf der Grundlage unserer Unternehmenspolitik zur Einhaltung aller Gesetze und Bestimmungen zur Vermeidung unlauteren Wettbewerbs konkurrieren wir am Markt mit der hohen Qualität unserer Dienstleistungen in einem wettbewerbsfähigen Preis-Leistungs-Verhältnis.

In unseren Bemühungen um Fairness bei allen Geschäftsvorgängen mit Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern streben wir um Einhaltung aller gesetzlichen Wettbewerbsregeln. Im Vorwege abgestimmtes Verhalten, rechtswidrig erlangte Kenntnisse, informelle Gespräche, gezielte Behinderung von Wettbewerbern oder rechtswidrige formlose Absprachen widersprechen unseren Prinzipien des fairen Wettbewerbs und sind verboten und konsequent zu unterlassen.

Jedem Anschein oder Hinweis einer Beteiligung an unrechtmäßigen Wettbewerbsverhalten wird nachgegangen und geahndet.



Gesellschaft

› Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt, die Schonung der natürlichen Ressourcen und der Gesundheitsschutz gehören zu den Unternehmenszielen der LHG-Gruppe.

Im Rahmen unserer Dienstleistungen berücksichtigen wir die Belange des Umweltschutzes und gehen zweckmäßig und sparsam mit Ressourcen und Energie um.

Jede Führungskraft und jede/jeder Beschäftigte ist für den Umweltschutz in ihrem/seinen Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften, Standards und internen Anweisungen zum Umweltschutz einzuhalten.



Gesellschaft

- › Sicherheit und Schutz von Daten, Informationen, Wissen und geistigem Eigentum I

Jede Führungskraft und jede/jeder Beschäftigte hat die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der LHG-Gruppe zu achten und zu schützen. Hierzu gehören u.a. Kundenpreise, Kundenlisten, Kosten-, Preisfestsetzungs-, Marketing- und Servicestrategien. Sämtliche Informationen, die der LHG-Gruppe durch Veröffentlichung oder Kenntnisnahme Dritter Schaden zufügen könnten, sind vertraulich zu behandeln und zu schützen.

Es gilt das Gebot der Verschwiegenheit und das Verbot datenspezifische Angaben nach außen zu tragen.



Gesellschaft

› Sicherheit und Schutz von Daten, Informationen, Wissen und geistigem Eigentum II

Personenbezogene Daten dürfen nur auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erhoben, verarbeitet, genutzt und gespeichert werden. Jede/Jeder Angehörige/r der LHG-Unternehmensgruppe hat für den Schutz der erfassten Daten Sorge zu tragen.

Die Daten sind vertraulich zu behandeln. Zugang, Zugriff, die Verarbeitung usw. dürfen nur im Rahmen des jeweiligen Aufgaben-/Tätigkeitsgebietes erfolgen und verwendet werden. Führungskräfte und Beschäftigte haben den rechtlich korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten nach den geltenden Datenschutzgesetzen und den vertraulichen Umgang mit unseren Unternehmensdaten auf entsprechenden Security Policies mit ihrer jeweiligen Unterschrift zugesichert.



Gesellschaft

› Umgang mit Amts– und Mandatsträger_innen

Es muss grundsätzlich zwischen wirtschaftlichen Geschäftspartnern und Amts– und Mandatsträger_innen unterschieden werden. Amts– und Mandatsträger_innen erhalten generell nur geringwertige Geschenke, sofern diese angenommen werden dürfen.

Einladungen werden nur in engen Grenzen erteilt. Zuwendungen und Einladungen nur, wenn - nicht der Eindruck unlauterer Beeinflussung entsteht - Anlass und Wert angemessen, sozialüblich und verkehrsüblich sind.

Bei Anbieten oder Gewähren von Zuwendungen, Vorteilen oder Geschenken in Verbindung mit Amtsträgern müssen grundsätzlich die Geschäftsführung und der Compliance-Beauftragte (Dr. Engelhoven, siehe S. 17) informiert werden.

Amtsträger sind

- Beamte, kommunale Wahlbeamte
- Personen, die dazu bestellt sind, bei einer Behörde oder einer sonstigen Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrzunehmen (z.B. Vorstände, Geschäftsführer oder Aufsichtsräte von privat-rechtlich organisierten Gesellschaften, die von der öffentlichen Hand beherrscht werden) usw.



Umfeld

› Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein wichtiges Ziel der LHG-Gruppe ist der bestmögliche Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten, Kunden, Besucher und Dritten in unserem Unternehmen.

Aus diesem Grund wird auf die Arbeitssicherheit erhöhten Wert gelegt. Alle Führungskräfte und Beschäftigten sind in ihrem/seinen Bereich für die Arbeitssicherheit mitverantwortlich.

Um die bestmögliche Arbeitsplatzsicherheit und die Vermeidung von Unfällen in der LHG-Gruppe zu erreichen, identifizieren sich alle Beschäftigten mit den Gefahren in ihrem Arbeitsbereich, schätzen Risiken ein, nehmen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften an entsprechenden Schulungen teil, halten die Betriebsanweisungen zur Arbeitssicherheit und gesetzlichen Vorschriften ein und informieren bei Bedarf unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese leiten dann die zu treffenden Maßnahmen für die gegebenenfalls erforderlichen Korrekturen ein.



Compliance

› Hinweisgebersystem

In der LHG-Gruppe halten wir uns an Recht und Gesetz. Beschäftigte, die den Verdacht haben, dass dagegen verstoßen wird, können Sie dies jederzeit melden. Das kann (auch anonym) per Telefon, Brief und E-Mail erfolgen.

Die betroffene Gesellschaft der LHG-Gruppe wird jedem Hinweis nachgehen und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen ergreifen. Dabei wird sie darauf achten, dass der/die Hinweisgeber_in keine Nachteile von Ihrer Eingabe haben. Außerdem erhalten sie kurzfristig eine Rückmeldung zu Ihrer Meldung.

Für den Fall, dass ihr Hinweis sie (auch) selbst betrifft, werden wir prüfen, ob wir auf eine arbeitsrechtliche Sanktion verzichten. Dies hängt vom Einzelfall und dem Grad ihrer Beteiligung ab.



Compliance

› Whistleblower-Hotline

Hinweise können direkt an die jeweilige Gesellschaft der LHG-Gruppe, an den Vorgesetzten oder an den externen Ombudsmann geben:

Ombudsmann

Rechtsanwalt Dr. Philipp Engelhoven

Kanzlei Esche Schümann Commichau

Am Sandtorkai 44, 20457 Hamburg

E-Mail: hinweisgeber@esche.de

Telefon: 040/36805-119

Mit dieser Vorgehensweise sichern wir den absolut vertraulichen Umgang mit Ihren Informationen zuverlässig ab.



YOUR TRANSPORT.

A MEMBER OF

 **PORT OF LÜBECK**